

2.3. Sammenfatning af reglerne om tv-overvågning

På grundlag af det under pkt. 2.1. og 2.2. anførte kan retsstillingen med hensyn til arbejdsgiverens tv-overvågning af ansatte i butikker m.v. kortfattet - og lidt forenklet - sammenfattes som anført nedenfor. Yderligere begrænsninger i adgangen til at foretage tv-overvågning kan følge af ansættelsesretlige regler, jf. pkt. 2.5. nedenfor.

Butiksklokalet: I åbningstiden kan der foretages tv-overvågning af både kunder og personale, hvis der ved skiltning m.v. orienteres herom. Tv-overvågning uden for åbningstiden kræver ikke skiltning.

Lagerrum, personalekantine eller -frokoststue, fælleskontorer og andre fællesarealer: Tv-overvågning kan foretages uden skiltning.

Enkeltmandskontorer: Tv-overvågning kan ikke foretages.

2.4. Straffelovens § 263, stk. 1, nr. 3 (aflytning)

Efter bestemmelsen er det strafbart ved hjælp af et apparat, uberettiget at foretage hemmelig aflytning eller at optage udtalelser fremsat i enrum, telefonsamtaler eller anden samtale mellem andre, eller forhandlinger i lukket møde, som man ikke selv deltager i, eller hvortil man uberettiget har skaffet sig adgang.

En hemmelig optagelse af en samtale vil ikke være strafbar, hvis en af de personer, der deltager i samtalen, har givet samtykke til optagelsen. Dette gælder, uanset om de øvrige deltagere i samtalen er vidende herom.

Bestemmelsen omfatter også eventuel optagelse af lyd i forbindelse med tv-overvågning. Medmindre arbejdsgiveren selv deltager i den samtale, der aflyttes, eller en af deltagerne i samtalen har givet sit samtykke til aflytning, kan der således ikke lovligt ske optagelse af lyd i tilknytning til tv-overvågning.

På den baggrund vil den praktiske hovedregel være, at arbejdsgiveren ikke lovligt kan foretage lydoptagelse på arbejdspladsen, hverken isoleret eller i tilknytning til tv-overvågning.

2.5. Arbejdsgiverens ledelsesret

2.5.1. Indledning

I det følgende beskrives retten til at indføre tv-overvågning ud fra et ansættelsesretligt perspektiv.

Der findes hverken i arbejdsmiljøloven eller i den civilretlige ansættelseslovgivning bestemmelser, der regulerer problemstillingen. Grænserne for adgangen til at indføre tv-overvågning må derfor fastsættes ud fra almindelige principper og grundsætninger, særligt ledelsesretten og den deraf afledte adgang til at indføre kontrolforanstaltninger.

2.5.2. Ledelsesretten

Det er almindeligt anerkendt, at arbejdsgiveren har en række beføjelser i forbindelse med den løbende organisering af arbejdet og i forbindelse med rådheden over sine ansatte. Disse beføjelser sammenfattes normalt som retten til at lede og fordele arbejdet (ledelsesretten).

På den kollektive arbejdsrets område er princippet udtrykkeligt anerkendt i septemberforliget af 1899 mellem LO og DA. Der er på baggrund af septemberforliget og senere hovedaftaler mellem LO og DA udviklet en omfattende praksis vedrørende ledelsesrettens grænser. Det antages, at denne praksis udgør et udfyldende retsgrundlag på andre overenskomstområder. Det antages ligeledes, at praksis i vid udstrækning afspejler, hvad der gælder i individuelle ansættelsesforhold, jf. Ole Hasselbalch: Ansættelsesretten (2. udg.), s. 651.

Ledelsesretten kan opdeles i følgende:

- 1) Antagelsesretten
- 2) Afskedigelsesretten
- 3) Instruktionsbeføjelsen
- 4) Beføjelsen til at tilrettelægge arbejdstiden
- 5) Beføjelsen til at iværksætte kontrolforanstaltninger
- 6) Beføjelsen til at fastsætte reglementariske forskrifter for arbejdspladsen

Tv-overvågning af ansatte må opfattes som en kontrolforanstaltning, og det er derfor praksis vedrørende denne beføjelse, der i det følgende tages udgangspunkt i.

2.5.3. Praksis om retten til at indføre kontrolforanstaltninger inden for den kollektive arbejdsret

Som kontrolforanstaltninger, der er behandlet i praksis, kan f.eks. nævnes arbejdstidsstudier, kontrolursstempling, personlig visitation og foranstaltninger vedrørende afrapportering.

Formålet med kontrolforanstaltninger er først og fremmest at sikre arbejdstidens overholdelse, at beregne arbejdsydelsen til brug for diverse kalkulationer, bogholderi m.v., og at sikre mod uregelmæssigheder, særligt bortfjernelse af effekter fra arbejdspladsen.

Retten til at indføre kontrolforanstaltninger blev anerkendt af Den Faste Voldgiftsret (nu Arbejdsretten) i 1913 i kendelsen K 106. Sagen drejede sig om en skotøjsfabrik, der ønskede, at arbejderne skriftligt skulle redegøre for, hvor meget arbejde de udførte. De retningslinier, der udstikkes i kendelsen, har haft stor betydning og gælder stadig. Der udtales følgende:

»Retten må nu give klagerne medhold i, at der i den